

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN MAMUJU UTARA

Helmi

emysyakur@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aim of this study; (1) to determine the influence of achievement needs (need for achievement) on the performance of employees at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry of North Mamuju regency; (2) to determine the effect of power needs (need for power) the performance of employees at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry of North Mamuju regency; (3) to determine the effect relationship needs (need for affiliation) on the performance of employees at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry of North Mamuju regency. This type of research inikuantitatif with explanatory approach. This study population of employees of Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry of North Mamuju regency with the number 44 with census sampling techniques so that the entire population sampled. Data collection techniques including observation, questionnaires, and documentation, while the technique of data analysis using multiple linear regression. The results showed; (1) The need for achievement, need for power and relationship needs simultaneously (synchronously) effect on the performance of employees of the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry of North Mamuju regency. The major effect of 72.5% and the remaining 27.5 explained by another variable to the level of a very strong relationship between the variables of motivation with employee performance; (2) The need for the achievement of partial (individual) effect on the performance of employees of the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry of North Mamuju regency; (3) The need for power partially (individual) effect on the performance of employees of the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry Mamuju Utara; (4) The need for relationships partial (individual) effect on the performance of employees of the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Trade and Industry North Mamuju regency.

Keywords: *Motivation, Achievement Needs, Power, Relationships and Performance.*

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah kinerja. Lembaga Administrasi Indonesia (LAN-RI) dalam Pasolong (2007:175) merumuskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Organisasi mempunyai tujuan untuk dapat berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, organisasi memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumberdayanya.

Sumber daya yang dimaksud adalah sumberdaya yang mampu menunjukkan

kinerja dalam aktivitas kerjanya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: “kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Sinungan, 2000:3). Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya,

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah

namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap sumber daya manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Perhatian terhadap kinerja pegawai yang diarahkan dapat menciptakan peningkatan prestasi kerja dan dapat tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang dalam hal ini Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara, yang melakukan fungsi Utama di bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan di Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada dasarnya Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara mempunyai kewajiban melaksanakan sebagian tugas pemerintah Kabupaten Mamuju Utara dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil

Menengah Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan dengan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, dan keinginan individu, dan hal tersebut terpenuhi jika mereka memiliki motivasi.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan hasil kerja. Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, termasuk dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara belum optimal disebabkan oleh kemampuan pegawai belum maksimal, karena masih terdapat pegawai yang berpendidikan SMP dan SMA dengan jumlah keseluruhan 20

orang, meskipun sudah didukung oleh pegawai berpendidikan sarjana namun hal tersebut belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain masalah kemampuan pegawai, rendahnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh usaha (*effort*) mereka yang cenderung rendah, karena pegawai memiliki dorongan yang rendah untuk berhasil dalam pekerjaannya. Sementara itu, Menurut McClelland dalam Robbins & Judge (2008:30) teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Berbanding terbalik dengan uraian tersebut, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kebutuhan pencapaian (*nAch*) pegawai masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya belum terlihat sehingga berdampak pada kinerja mereka.

Selain hal tersebut, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kebutuhan kekuasaan (*need for power*) yang diinginkan pegawai belum terlihat, pegawai kurang mendapat kesempatan ataupun tanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan di kantor, salah satunya adalah pegawai kurang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah meskipun itu berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Melihat uraian yang dikemukakan, hal tersebut menimbulkan kesenjangan, karena harapan mereka (pegawai) tidak sesuai dengan keinginan sehingga menimbulkan masalah pada pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, Maka rumusan dalam penelitiannya sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar pengaruh secara simultan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara?
- 2) Seberapa besar pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara?

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe *eksplanatori* yang akan digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara dengan jumlah 44 orang. karena jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu besar sehingga teknik yang digunakan adalah sensus. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1998:57)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif. Analisis data deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menentukan persentase tanggapan responden atas skor yang diperoleh dengan menggunakan rumus dari menurut Sugiyono (2010:109) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Persentase Skor} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor Ideal/tertinggi}} \times 100\%$$

Berdasarkan jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 44 orang responden, maka jumlah skor ideal

(kriterium) untuk seluruh item = $5 \times 44 = 220$ dan yang terendah = $1 \times 44 = 44$.

Analisis data kuantitatif menggunakan model regresi linear berganda yang digunakan menurut Sunarto dan Riduwan (2009:108) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Di mana:

Y= Variabel Dependen

a = Konstanta

X_1 - X_n = Variabel Independen

b_1 - b_n = Koefisien Regresi

e = Faktor Pengganggu

Apabila faktor tersebut disesuaikan dengan metode penelitian ini, maka persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y= Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi

X= Motivasi

e = Faktor Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Simultan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh lembaga pemerintah, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal tersebut menerangkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan dan kegairahan seseorang secara sadar untuk melakukan aktivitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu organisasi karena dengan semangat yang tinggi para pegawai dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktivitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

McClelland dalam Dany *et al.* (2015:2) dalam teorinya menyatakan bahwa

produktivitas seseorang dipengaruhi oleh “virus mental” yang ada di dalam dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk dapat mencapai hasil yang maksimal. Virus mental yang dimaksud adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Hasil itupun dapat dilihat dari hasil penelitian ini, di mana hasil uji F menunjukkan nilai F hitung (35,195) lebih besar dari dan F tabel (2,838) yang dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa “Besarnya pengaruh secara simultan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)”.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) atau nilai R square sebesar 0,725 yang berarti bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan besarnya variasi variabel terikat adalah sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan, atau dengan rumus koefisien determinasi (KP) = $r^2 \times 100\%$ ($0,852^2 \times 100 = 72,5\%$). Adapun tingkat hubungan antar variabel dalam penelitian ini dilihat dari nilai R yaitu 0,852 atau berada diinterval 0,80 – 1,000 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang “sangat kuat” di antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh motivasi yang terdiri dari kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan hubungan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat dipengaruhi oleh kebutuhan hubungan (82,88%), terutama dalam hal hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, sedangkan kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan pencapaian (65,61%) terutama dalam hal pujian pimpinan. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa pegawai termotivasi disebabkan oleh adanya hubungan yang harmonis (baik) di antara pegawai, meskipun pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai belum terlihat, namun keberadaan hubungan yang harmonis di antara pegawai dapat membawa mereka menjadi termotivasi.

Hubungan yang harmonis yang terlihat di antara pegawai tersebut dapat berimplikasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya, di mana pengakuan tersebut didapatkan dari adanya hubungan yang baik di antara pegawai. Hubungan yang baik tentunya dapat membantu pegawai untuk bekerja tanpa harus merasa tersaingi dengan pegawai lainnya, dan ini tentunya dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa besar pengaruh secara simultan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Hasil analisis deskriptif kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan hubungan menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara sangat dipengaruhi oleh kebutuhan hubungan (82,88%), terutama dalam hal hubungan dengan rekan kerja yang

harmonis, sedangkan kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan pencapaian (65,61%) terutama dalam hal pujian pimpinan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa secara umum motivasi pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara sangat dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis (baik) di antara pegawai, dan kebutuhan pencapaian rendah disebabkan oleh belum adanya pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara

Pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja dalam penelitian ini ditentukan oleh kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

Pengaruh Kebutuhan Pencapaian terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Kinerja maksimal dari pegawai menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Motivasi erat

kaitannya dengan kinerja pegawai. Motivasi yang dirasa oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Hal itu dipertegas oleh Nawawi (2003:97) yang menyatakan bahwa sulit untuk dibantah bahwa hasil pekerjaan secara individual, berpengaruh besar terhadap organisasi.

Kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil di suatu instansi pemerintahan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja instansi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan profesionalisme yang tinggi karena hal itu dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan, namun hal tersebut sulit tercapai jika pegawai memiliki motivasi yang rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,279) lebih besar dari t tabel (1,683) yang dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pencapaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan pencapaian ($X_{1.1}$) sebesar 0,295 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan pencapaian dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan pencapaian maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Sementara itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi pegawai dalam hal kebutuhan pencapaian secara umum memiliki persentase 65,61%. Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator imbalan prestasi (69,55%), sementara indikator yang rendah adalah pujian pimpinan (60,91%) yang berarti bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja disebabkan karena imbalan atas prestasinya, bukan karena mendapatkan pujian dari pimpinan.

Salah satu faktor yang mampu memacu bekerja dan bergerak adalah dorongan untuk mencetuskan suatu pencapaian. Orang yang termotivasi dengan motivasi dan pencapaian menyukai tantangan. Orang tipe ini tidak menyukai pekerjaan yang stagnan dan mereka menyukai pekerjaan yang dinamis dan menyediakan ruang untuk berkembang. Artinya, jika kebutuhan pencapaian ini dimiliki oleh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan bahwa dapat membantu mereka untuk berkembang, karena untuk mencapai hasil yang diinginkan maka perlu melewati tantangan yang sulit apapun dalam pekerjaan.

McClelland dalam Mangkunegara (2005:68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan

sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan pencapaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator imbalan prestasi, sementara indikator yang rendah adalah pujian pimpinan yang berarti bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja disebabkan karena imbalan atas prestasinya, bukan karena pujian dari pimpinan.

Pengaruh Kebutuhan Kekuasaan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa

adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai menurut Sinambela (2010:196) adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Artinya kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang ditampilkan pegawai secara individu dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005:67-68), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu. Dalam bahasa sederhana, motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan anda melangkah, membuat anda tetap melangkah dan menentukan kemana anda mencoba melangkah. Motivasi sebagai suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Adapun hasil penelitian ini yang menunjukkan nilai t hitung (5,637) lebih besar dari t tabel (1,683) yang dapat disimpulkan bahwa kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan kekuasaan ($X_{1,2}$) sebesar 0,923 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

kebutuhan kekuasaan dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan kekuasaan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan hasil secara kumulatif dimensi kekuasaan memiliki persentase sebesar 72,88%. Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator berpengaruh dan dipengaruhi (77,27%), sedangkan indikator yang rendah adalah keinginan mengendalikan (69,55%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara karena mereka (pegawai) ingin memiliki pengaruh dan berpengaruh terhadap pegawai lainnya, namun keinginan tersebut tidak untuk mengendalikan pegawai lainnya.

Memegang kekuasaan dan otoritas ternyata membuat seseorang tergerak dan bersemangat untuk mencapai targetnya. Orang dengan seperti kebutuhan kekuasaan ini menginginkan kebebasan ruang untuk bergerak dan memerintah diri. Orang tipe ini memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan pengaruh dan memberikan dampak ke sekitar. Dorongan untuk memimpin/memerintah/menyuruh bagi orang dengan kekuasaan yang sangat besar. Mereka ingin menang dan terkadang orang dengan kekuasaan besar juga punya keinginan untuk meningkatkan status pribadi dan prestise, seperti keinginan untuk berkuasa dalam berpengaruh maupun mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator berpengaruh dan dipengaruhi merupakan indikator yang memiliki persentase tinggi, sedangkan indikator yang rendah adalah keinginan

mengendalikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara karena mereka (pegawai) ingin memiliki pengaruh dan berpengaruh terhadap pegawai lainnya, namun keinginan tersebut tidak untuk mengendalikan pegawai lainnya.

Pengaruh Kebutuhan Hubungan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi dari pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Fungsi pekerjaan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai salah satunya faktor motivasi.

Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang

anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung (3,095) lebih besar dari t tabel (1.683) yang dapat disimpulkan bahwa kebutuhan hubungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan hubungan ($X_{1.3}$) sebesar 0,448 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan hubungan dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan hubungan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif kebutuhan hubungan sangat dipengaruhi oleh indikator hubungan dengan rekan kerja, sedangkan indikator yang rendah adalah keinginan membantu rekan kerja. Hasil tersebut memberikan makna bahwa motivasi pegawai dalam hal hubungan yang dimiliki pegawai disebabkan oleh adanya hubungan yang

harmonis di antara pegawai, namun dalam hal pekerjaan mereka kurang termotivasi untuk membantu rekan kerjanya.

Hasil tersebut dapat juga disebabkan oleh karena faktor budaya, kebanyakan orang Indonesia mempunyai kebutuhan hubungan yang besar. Para pekerja dengan kebutuhan hubungan yang tinggi memiliki kebutuhan untuk berhubungan dan beramah tamah dan mereka baru akan termotivasi jika melakukan interaksi dengan orang lain dengan cukup.

Orang yang memiliki kebutuhan hubungan yang tinggi berusaha untuk mendapatkan penerimaan dan diterima oleh lingkungan sekitarnya. Manusia yang memiliki kebutuhan hubungan ini akan terpenuhi kebutuhannya dan termotivasi bergerak atau tidak bergerak dikarenakan alasan lingkungannya. Jika kebutuhan hubungan dari seseorang sangat kuat, maka motivasinya haruslah disesuaikan. Mereka punya motif untuk disukai. Orang dengan kebutuhan hubungan yang kuat akan menunjukkan etos kerja dan komitmen pada organisasi. Selain itu, orang dengan kebutuhan kekuasaan tertarik pada peran kepemimpinan, namun kekurangannya adalah mereka mungkin tidak memiliki fleksibilitas yang sebenarnya dibutuhkan ketika bekerja dalam tim. Untuk itu kebutuhan hubungan yang kuat biasanya punya kecenderungan untuk menjadi pemimpin yang terbaik dan hal tersebut merupakan bagian permintaan dari rekan kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan hubungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. Hasil analisis deskriptif kebutuhan hubungan sangat dipengaruhi oleh indikator hubungan dengan rekan kerja, sedangkan indikator yang rendah adalah keinginan membantu rekan kerja. Hasil tersebut memberikan makna bahwa motivasi

pegawai dalam hal hubungan disebabkan oleh adanya hubungan yang harmonis di antara pegawai, namun dalam hal pekerjaan mereka kurang termotivasi untuk membantu rekan kerjanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh secara simultan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Besar pengaruh tersebut 72,5% dengan tingkat hubungan sangat kuat di antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan kekuasaan (*need for power*) terhadap kinerja, dan pengaruh kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) terhadap kinerja.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan, maka disarankan kepada kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara agar lebih memperhatikan motivasi pegawainya, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan yang rendah yaitu kebutuhan pencapaian, seperti pujian pimpinan. Kepala dinas selaku pimpinan harus mengetahui cara memotivasi pegawainya dengan sering - sering

memberikan pujian atas hasil kerja pegawainya, terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis Ucapkan terima kasih dan penghargaan kepada Prof. Dr. Sultan M, M.Si. dan dan Dr. Hasbullah, M.Si. yang telah rela meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penelitidalam penyelesaian tulisan ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk perusahaan. Teori praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Kelima, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R & D)* Cetakan Ke Tujuh Belas. Bandung: Alfabeta.